



RESOLUCIÓ de 2 de gener de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i gestió de la deixalleria del municipi de Cervelló) per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 08102861012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i gestió de la deixalleria del municipi de Cervelló), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 d'octubre de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i gestió de la deixalleria del municipi de Cervelló) per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 08102861012019), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN CLD SERVICIOS URBANOS DE TRATAMIENTOS DE RESIDUOS, SL (CERVELLÓ – 2025)

CAPITULO I
Disposiciones Generales
Ámbito, Vigencia, Renuncia y Revisión

Artículo 1. Partes Negociadoras y Obligatoriedad del Convenio

El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa Corporación CLD SUTR, SL.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente Convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables al colectivo de trabajadores del servicio de limpieza viaria, recogida de basuras y gestión de la "deixalleria" del municipi de Cervelló.

Con la firma del presente Convenio se unificará todas las situaciones particulares de todos los trabajadores y en el caso que exista alguna peculiaridad con alguna situación de algún trabajador se deberá especificar en el convenio. En el caso contrario no será tenida en consideración. Por lo tanto, a partir de la firma de este convenio todo el personal se regirá por él, a excepción de las cláusulas particulares que puedan aparecer.

Artículo 2. Vinculación a la Totalidad

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. *Derecho Supletorio*

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio general del Sector de ámbito Estatal que regula las actividades de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 4. *Ámbito Funcional, Territorial y Personal*

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa Corporación CLD SUTR, SL en la contrata del servicio de limpieza viaria, recogida de basuras y gestión de la "deixalleria" del municipio de Cervelló, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

Artículo 5. *Vigencia, Duración y Denuncia*

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquellas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2025. El período de vigencia del presente convenio colectivo será de un año, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025. Prorrogándose de año en año por tática reconducción de no formularse denuncia expresa mediante notificación escrita con un mes antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Artículo 6. *Denuncia del Convenio*

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes, asociaciones patronales o sindicatos interesados, con una antelación mínima de 2 meses de la finalización de su vigencia, sin más requisitos que el escrito de comunicación a las partes firmantes del convenio y a la autoridad laboral correspondiente.

En el plazo máximo de 30 días desde la recepción de la comunicación de denuncia efectuada por cualquiera de los interesados, ambas partes negociadoras, están obligadas a celebrar la reunión constitutiva de la Comisión Negociadora del Convenio, en la cual se establecerá explícitamente entre otros acuerdos, el calendario de negociación del convenio.

Artículo 7. *Incumplimiento de lo Pactado*

Si cualquiera de las partes afectadas por el presente convenio colectivo, incumpliera las obligaciones establecidas en el texto del mismo, la otra parte podrá exigir, ante la jurisdicción competente, el cumplimiento de lo pactado, así como indemnización en función a los perjuicios causados.

Artículo 8. *Integridad del Convenio*

Las partes firmantes del convenio se comprometen a que durante la vigencia del mismo no se llevará a cabo modificación del texto y contenidos, salvo por acuerdo de la comisión negociadora de seguimiento e interpretación del Convenio.

Artículo 9. *Absorción y Compensación*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones el cómputo anual supere a las aquí pactadas.

En el caso de que existieran trabajadores que tuvieran condiciones más beneficiosas de trabajo sociales y/o económicas, establecidas con anterioridad al presente convenio, le serán respetadas en su totalidad.

Artículo 10. *Comisión Mixta de Interpretación*

a) Atribuciones

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, además de cualesquiera otras que las partes negociadoras pudieran asignarles, las siguientes:

1. La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.
3. El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
4. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como, por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

b) Composición

La Comisión estará integrada por un representante de la empresa y, otro representante de los trabajadores/as de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa) quienes entre ellos elegirán un secretario, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz, pero sin voto.

c) Funcionamiento interno

Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado a) anterior del presente Convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a diez días".

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria sean válidos deberán ser acordados por la mayoría de cada una de las representaciones.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados o los puntos de discrepancia caso de no alcanzar acuerdo, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

d) Solución de conflictos

A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Artículo 11. *Conciliación / Mediación de Conflictos*

A efectos de solucionar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para enmendar de manera efectiva las discrepancias que puedan aparecer para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de conciliación/mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

CAPÍTULO II Organización del Trabajo

Artículo 12. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, entre otros y sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

CAPÍTULO III Condiciones Económicas

Artículo 13. *Retribuciones*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas.

Los trabajadores R.G y P.G.P. conservaran la antigüedad que tienen reconocida en el convenio anterior como Ad-Personam, de carácter no absorbible.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en tablas salariales anexadas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 14. *Revisión Salarial*

Ejercicio 2025. Para el ejercicio 2025 no se establece ningún incremento ni revisión alguna. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el Anexo I. Asimismo, dichas retribuciones salariales servirán de base para incrementos salariales posteriores.

Artículo 15. *Estructura del Salario*

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y categoría, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

- Salario base.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus convenio; Plus penoso-tóxico-peligroso; Plus nocturnidad; y, Complemento personal.
- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: Premio asistencia; y, Horas extraordinarias.
- Complementos extrasalariales: Plus Transporte.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y Navidad.

Artículo 16. *Salario Base*

El salario base del personal afectado al presente Convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional y categoría, en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio colectivo. Corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio y se devenga mensualmente.

Artículo 17. Complementos de Puesto de Trabajo

Complementos de puesto de trabajo que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente.

- Plus Convenio

El Plus Convenio tiene por objeto premiar y estimular la dedicación y el esmero en la ejecución de los cometidos que son propios de cada puesto de trabajo. Se devengará por día efectivamente trabajado y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso

Los trabajadores afectos al presente Convenio colectivo son acreedores de un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollen. Se devengará por día efectivamente trabajado y su cantidad se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales anexas.

- Plus Nocturnidad

Los trabajadores/as que realicen su jornada entre 22:00 horas y las 06:00 horas, percibirán dicho Plus por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. La cuantía del complemento consistirá en un porcentaje del 25% sobre el salario base. En caso de no prestarse trabajo en horario nocturno no se devengará importe alguno.

- Complemento Personal

Complemento salarial cuya cuantía figura en tablas salariales anexas y es de carácter fijo.

Artículo 18. *Complementos Extrasalariales*

- Plus Transporte

El Plus Transporte se devengará como en la actualidad (por día efectivamente trabajador) y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas. Dicho plus se establece para compensar los gastos que se producen a los trabajadores/as para acudir a sus puestos de trabajo

Artículo 19. *Complementos de Cantidad o Calidad del Trabajo*

- Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se ajustará a lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso en concreto, será voluntaria para los trabajadores/as, siempre dentro de los límites legales. Los precios hora para cada categoría se insertan en las tablas salariales adjuntas.

- Premio de Asistencia

Todo trabajador/a afectado por el presente convenio, el cual, desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre del ejercicio anterior no haya tenido más de 6 días de faltas al trabajo, percibirá en la nómina del mes de septiembre del año siguiente (será de afectación para el premio a abonar en septiembre 2026), un premio de asistencia atendiendo a la siguiente escala:

- Con 0 días de falta: 649,28€.
- Con 1 día de falta: 541,07€.
- Con 2 días de falta: 432,85€.
- Con 3 días de falta: 324,64€.
- Con 4 días de falta: 216,42€.
- Con 5 días de falta: 108,21€.
- Con 6 días de falta: 54,10€.

No se consideran como faltas de asistencia las bajas de accidente laboral, las bajas por intervención quirúrgica, las bajas por ingreso hospitalario, ni la primera baja por IT que tenga una duración de menos de 4 días. Siendo computados como días de no asistencia desde el 4º día de la 1ª baja de IT.

Artículo 20. *Complementos de Vencimiento Periódico Superior al mes*

- Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo devengarán anualmente tres gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 31 de marzo (Paga de marzo), el día 20 de junio (Paga de junio) y el día 15 de diciembre (Paga de Navidad), cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada categoría (100% de una mensualidad) y año de vigencia del Convenio colectivo.

La paga de marzo se devengará del 1 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo siguiente.

La paga de junio se devengará desde el día 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio siguiente.

La paga de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate.

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

CAPÍTULO IV Tiempo de Trabajo

Artículo 21. *Calendario Laboral*

Se establece que antes del 31 de marzo de cada año, estará expuesto para conocimiento de todos los trabajadores el periodo de que dispondrán su disfrute de vacaciones, así como de los días de trabajo y descanso hasta el 31 de diciembre. El calendario será acordado entre la Dirección de la empresa y el/la representante legal de los trabajadores.

El calendario laboral contendrá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Distribución de la jornada laboral.
- Días festivos.
- Periodos de vacaciones de la plantilla.

En la confección del calendario de tendrá en cuenta como festivo el día del patrón de la actividad San Martín de Porras.

En un anexo al calendario laboral, se expondrán los datos relativos a cada trabajador/a en materia de horario de trabajo, festivos y periodos de disfrute de vacaciones.

Una vez aprobado el Calendario Laboral, el mismo no podrá ser modificado por ninguna de las partes, salvo casos excepcionales y que serán aprobados por la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. *Jornada Laboral*

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de treinta y seis (36) horas de trabajo efectivo semanales, de lunes a sábado (el descanso de fin de semana será de 36 horas continuadas). Asimismo, en las jornadas continuadas, se consideran como trabajo efectivo 30 minutos de descanso. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

En consecuencia, en ningún caso se considerará prestación de trabajo en horas extraordinarias el tiempo anterior al inicio de la jornada necesario para que el trabajador se prepare para la jornada laboral, ni el posterior a la finalización de la misma.

La jornada laboral diaria para el servicio de limpieza viaria será la siguiente:

- De lunes a viernes de 06:00h a 12:50h y sábados alternos de 06:00h a 10:00 horas.

La jornada laboral diaria para el servicio de recogida de basuras será la siguiente:

- De lunes a viernes de 06:00h a 12:50h y sábados alternos de 06:00h a 10:00 horas.

La jornada laboral puede ser partida fruto de limpiezas específicas como, por ejemplo, la limpieza de mercadillos ambulantes en el municipio. En este caso los encargados de la realización de dichos mercadillos serán rotativos dentro de los trabajadores de la plantilla del servicio de limpieza viaria.

Artículo 23. *Finalización de la Jornada y Aseo Personal*

Cuando, por las características del trabajo “extremadamente sucio” o “contaminante”, el trabajador/a precise de un aseo especial, podrá abandonar el puesto de trabajo con la anterioridad suficiente a la finalización de la jornada para que le permita su aseo, considerándose este periodo como trabajo efectivo.

Artículo 24. *Prolongación de Jornada*

La jornada de los trabajadores con funciones necesarias para la reanudación, continuidad y finalización, podrá ampliarse estrictamente por el tiempo necesario para el cumplimiento de estas labores.

A los trabajadores que desarrollen prolongación de la jornada, se les abonará la prorrata del tiempo empleado en relación al valor de la hora extraordinaria correspondiente al puesto de trabajo, o su compensación en tiempo de descanso.

Todo trabajador/a que, por necesidad del servicio, se viera obligado a prolongar su jornada hasta después de comer, se le pagará el ticket de caja del gasto soportado por el trabajador/a equivalente en un menú diario del municipio.

Artículo 25. *Horas Extraordinarias*

Siendo la actividad comprendida en el ámbito del presente convenio un Servicio Público de ineludible necesidad ciudadana, serán de inexcusable realización las horas extraordinarias que, eventualmente, puedan efectuarse para la finalización del mismo, entre las que se consideran las motivadas por averías del vehículo, ausencias imprevistas o daños extraordinarios urgentes. Reconociendo los trabajadores el compromiso de realización de las horas extraordinarias motivadas por estas situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata.

Los firmantes reconocen, expresamente, las horas extraordinarias que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento.

En el supuesto de que hubiera excedente de personal para la realización de un determinado servicio o, por el contrario, no fuera suficiente el que de forma voluntaria se presentase a realizarlo, se establecerá un sistema rotativo, en función de las necesidades de cada momento. No obstante, la empresa se compromete a la eliminación progresiva medible de la realización de las horas extraordinarias, a fin de favorecer la creación de empleo.

Todo trabajador/a que por necesidad del servicio tenga que realizar horas extraordinarias, podrá optar entre:

- Cobrar según convenio (ver anexo I).
- Acumulación en la misma proporción de 1,25€ (HE normales) o 1,75€ (HE festivas) en días de descanso, negociando con la empresa el día de disfrute de los mismos.

Artículo 26. *Actos Puntuales*

Por ser la actividad afecta al presente Convenio un Servicio Público de inexcusable realización, la compensación de los días que, con tal carácter, deben trabajarse, se establece de forma expresa mediante la creación del siguiente sistema:

- Se establecerá un sistema de rotación de obligado cumplimiento para todo el personal asignado a la contrata. Esta rotación será pactada entre empresa y representante de los trabajadores, y quedará reflejada en el calendario laboral anual.
- Los actos puntuales tendrán una duración máxima de 6 horas, siendo compensados los mismos en la cuantía que se indican en las tablas anexas (los importes serán revalorizados anualmente según incremento salarial).
- Actos puntuales Especiales: son considerados como tales, las siguientes fechas:
 - 1 de enero;
 - 6 de enero;
 - Festa Major del Cervelló;
 - 25 de diciembre;
 - 26 de diciembre.

Dichas fechas tendrán una jornada no superior de 6 horas y 30 minutos y el importe a percibir será el establecido en las tablas salariales (anexo I). Dichos importes se revalorizarán anualmente según incremento salarial pactado.

No obstante, aquel empleado/a que trabaje los actos puntuales podrá optar entre:

- Percibir la cuantía establecida según tablas salariales;
- Compensación en días de descanso en la misma proporcionalidad que lo establecido en el artículo 27.

Artículo 27. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

El calendario y la distribución de las vacaciones serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la empresa, con respeto de las siguientes normas:

- a) Su retribución será a razón de la retribución de una mensualidad completa (según tablas);
- b) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre;
- c) El calendario de vacaciones se estructurará en función del tipo y área de trabajo y, categoría y puesto a cubrir; asimismo, tanto el calendario como su distribución serán pactados entre la empresa y la representación de los trabajadores, previa audiencia de los trabajadores/as afectados, así como de las necesidades objetivas de producción de la empresa.
- d) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive. El trabajador/a podrá renunciar voluntariamente al disfrute en el período indicado.
- e) Mediante negociación con la empresa, el trabajador/a podrá acumular en días de vacaciones el exceso de jornada que por necesidades del servicio se tuvieran que realizar durante el año.
- f) Los trabajadores que, por necesidades ineludibles de trabajo, sean requeridos por la Dirección de la empresa para disfrutar sus vacaciones fuera del período establecido, disfrutarán de una compensación en días de vacaciones. La cuantía será negociada, entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores (acuerdo que deberá ser aceptado por el trabajador).

Artículo 28. *Festivos*

El personal afecto al presente convenio, salvo lo regulado sobre recogida domiciliaria y su compromiso de trabajar aquellos días que fuera necesario, disfrutará como fiestas no recuperables y retribuidas las fiestas de carácter nacional, las determinadas por la Generalitat de Catalunya y la festividad del patrón San Martí de Porras.

Artículo 29. *Permisos Retribuidos*

Sin perjuicio de los permisos establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37) como en la Ordenanza Laboral para la Limpieza Pública, la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos, previa notificación y justificación, si procede, del trabajador/a:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho acreditada.
- b) Dos días laborales por traslado de domicilio.
- c) Un día laboral para asistencia a bodas de hermanos/as, padres e hijos/as.
- d) Cuatro días naturales por año para la realización de trámites de carácter personal. Será necesario un preaviso por escrito a la empresa con 48 horas de antelación. Teniendo en cuenta el pequeño número de trabajadores adscritos a la plantilla de Cervelló, no se podrá coger 2 trabajadores los mismos días ante la imposibilidad de poder sustituir más de 1 trabajador por día. Los días de asuntos propios o de carácter personal no se podrán disfrutar para prolongar los puentes, las vacaciones, los fines de semana ni cogerlos en días consecutivos, salvo que exista acuerdo entre trabajador y empresa.
- e) El tiempo indispensable para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social o particular, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que atendió al trabajador/a.
- f) El tiempo indispensable para acompañar, cuando la asistencia médica sea para hijos menores de edad, padres del trabajador/a, y otros familiares a su cargo, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) En todo lo aquí no dispuesto en materia de permisos y licencias se estará en lo dispuesto en el Convenio del Sector, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres.

Artículo 30. *Excedencias*

Se estará a lo establecido en el convenio general del sector, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V Mejoras Sociales

Artículo 31. *Prestaciones de Baja Laboral por Enfermedad o Accidente Laboral*

En los casos de Incapacidad Temporal derivadas de accidente laboral, intervención quirúrgica o hospitalización la empresa abonará al trabajador/a las diferencias existentes, en cada caso, entre las prestaciones percibidas por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes y el 100% de la retribución real que este percibía en el mes anterior a la baja.

En los casos de baja del trabajador/a por Incapacidad Temporal y que no esté recogido en el apartado anterior, la empresa abonará al trabajador/a un complemento salarial, según el escalado siguiente:

- Primera baja IT del año: Desde el primer día al décimo el 100% del salario del mes anterior. Y desde el día 11, el 75% del salario percibido el mes anterior a la baja.
- Segunda baja IT del año: Desde el primer día, el 75% del salario percibido el mes anterior a la baja.
- Tercera baja IT del año y todas las bajas siguientes: se abonarán según Ley.

Artículo 32. Cobertura Póliza de Seguro Accidentes (Fallecimiento e Invalidez)

La empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidentes de Trabajo con una compañía externa, para todos sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

- En caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, todas ellas derivadas de accidente laboral, se le indemnizará con 26.057,11€.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, según las normas de la Seguridad Social.

El incumplimiento de la contratación por parte de la empresa, la hace responsable directa del pago establecido al trabajador/a o a sus beneficiarios.

Artículo 33. Complemento de Jubilación

El personal que cause baja en la empresa por jubilación total recibirá una gratificación de carácter extrasalarial, por año trabajado en el servicio, de acuerdo con la siguiente escala, que se abonará a todos aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa por motivo de jubilación en la edad que también se indica:

- A los 64 años: 94,15€.
- A los 63 años: 115,87€.
- A los 62 años: 123,12€.
- A los 61 años: 144,85€.
- A los 60 años: 173,50€.

En todos los casos, para devengar dicho complemento de jubilación, el trabajador/a deberá estar prestando servicios en la contrata delimitada en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, en el momento de acceder a la jubilación.

Artículo 34. Ayuda Escolar

Se establece, para el personal fijo en plantilla, un Plus denominado ayuda escolar, consistente en el abono de 164,34€ brutos por hijo/a en edad escolar comprendida entre los 3 y los 16 años, a abonar por una única vez y en el mes de septiembre.

Para su percepción será imprescindible que se acredite documentalmente (matrícula) la asistencia a guardería, parvulario o centro escolar, así como la aportación de Libro de Familia.

Artículo 35. Ascensos Profesionales

El ascenso es la promoción del trabajador/a a un grupo o categoría profesional superior y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

La empresa cubrirá los puestos vacantes de superior categoría laboral, preferentemente con personal fijo de la plantilla, y comunicará al representante de los trabajadores los cambios de categoría que puedan producirse. El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación, experiencia y méritos del trabajador tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada (en su caso).
- Valoración académica (en su caso).
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Se garantizará que la condición de mujer no sea criterio discriminatorio en el acceso y mantenimiento en el empleo, el ascenso y la promoción profesional.
- Desempeño de funciones de superior grupo profesional.

– Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan, las cuales informaran debidamente a la representación.

– En aplicación de la doctrina jurídica, de carácter temporal, de discriminación positiva e igualdad de méritos y capacidad entre hombre y mujer aspirantes al ascenso en caso de igualdad, se optará por el ascenso del trabajador del sexo que esté menos representado en cada categoría profesional.

Artículo 36. *Retirada del Permiso de Conducir*

En caso de retirada temporal del permiso de conducción como consecuencia de accidente sufrido al servicio de la empresa, siempre que no sea imputable a negligencia, incumplimiento de la normativa de circulación y/o imprudencia del trabajador/a, la empresa ocupará al trabajador/a en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada siempre que exista vacante en el centro de trabajo.

Durante dicho período el trabajador/a percibirá el salario base de su categoría y el resto de los complementos de su nuevo puesto.

La retirada del permiso de conducir por estado de embriaguez o de drogadicción y la imprudencia temeraria imputable al conductor/a, queda excluida de este artículo.

Artículo 37. *Préstamo*

La empresa facilitará a los trabajadores/as con contrato indefinido que prestan el servicio para Cervelló un préstamo para la obtención del carné de conductor tipo C1 (camiones). La cantidad deberá ser retomada íntegramente a la empresa, mediante el descuento de la cuota acordada en la hoja salarial del trabajador/a.

A tal efecto, el trabajador/a solicitante deberá firmar un contrato en calidad de reconocimiento de la deuda contraída, con indicación del protocolo de amortización. Asimismo, el trabajador/ase compromete a seguir trabajando en la empresa hasta la devolución de la totalidad del préstamo.

Para acceder a dicho préstamo, el trabajador/a solicitante deberá tener una antigüedad superior a un año.

Artículo 38. *Plena Igualdad de Trato*

Se establece la plena igualdad de categoría reconocida, salario, jornada y condiciones de trabajo para todos los trabajadores/as que realicen una misma actividad profesional, independientemente de su modelo contractual.

CAPÍTULO VI **Seguridad y Salud Laboral**

Artículo 39. *Política de Prevención de Riesgos Laborales*

La Dirección de la empresa ha establecido una política sobre seguridad y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de seguridad y salud en la empresa.

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento como mínimo de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual de acuerdo con la legislación vigente, salvo que requieran realizarlos en plazos más breves en función de la peligrosidad para la salud del trabajador/a. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Se garantizará que cada trabajador recibirá información y formación específica a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, dicha información y formación será suficiente y adecuada, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse ejecutar y teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

Artículo 40. *Seguridad e Higiene*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo tendrán en la prestación de sus servicios, una adecuada protección en materia de Seguridad e Higiene, Prevención de Riesgos y Salud Laboral, según se regula en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1991, así como los riesgos inherentes a las tareas que se realiza.

Artículo 41. *Hospitalización Fuera de la Residencia Habitual*

En el caso de que un trabajador/a sufra hospitalización por enfermedad común o accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa abonará los gastos de traslado, alojamiento y manutención de un familiar del trabajador/a durante el periodo que dure dicha situación, con un máximo de un mes.

Artículo 42. *Inspección de Trabajo*

Cuando la Inspección de Trabajo proceda a revisar las instalaciones del centro de trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral, el inspector/a estará acompañado, además de por representante de la empresa, por un delegado/a de Prevención.

Artículo 43. *Paralización de la Actividad ante Riesgo Inminente*

El garantizar la seguridad y salud de los trabajadores será la constante en todo momento.

En caso de existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, se procederá de inmediato a la paralización total o parcial de la actividad. La paralización de la actividad podrá ser determinada por la Dirección de la empresa, los encargados o mandos intermedios, o por los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores, si así lo consideran conveniente.

Tal decisión será comunicada inmediatamente a la Dirección de la empresa y a la autoridad laboral, la cual, previa investigación, determinará la conveniencia o no de reanudar la actividad en función, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores.

La Dirección de la empresa no podrá sancionar a ninguna persona que haya ordenado la paralización total o parcial de la actividad, salvo que, previa investigación, se demostrará intencionalidad de ocasionar perjuicio a través de tal decisión. Ante la posible sanción por paralización de la actividad, antes de proceder a la misma por parte de la Dirección de empresa, la persona será oída en sus alegaciones, así mismo, la de los delegados de prevención, representantes legales de los trabajadores y/o responsable de la sección sindical, si la persona estuviera afiliada a un sindicato.

Artículo 44. *Equipos de Protección*

La empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores/as el equipo de protección individual (EPI) adecuado a su puesto de trabajo. Asimismo, los trabajadores/as están obligados a la utilización permanente del equipo de protección individual o colectivo que les proporcione la empresa.

Los delegados de prevención, encargados o mandos intermedios están facultados para exigir a los trabajadores la utilización de los medios de protección individual o colectivo.

Los equipos de protección individual o colectivos serán de la máxima garantía y calidad, adaptados a las condiciones físicas de cada trabajador/a. Asimismo, en la adquisición de estos equipos, por parte de la empresa se tendrá en cuenta que sean lo más cómodos posibles a fin de facilitar en lo posible un normal desarrollo del trabajo, previa audiencia con los delegados/as de prevención.

Los equipos de protección individual serán de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal de cada trabajador/a. El mantenimiento en óptimo estado de los mismos será a cargo del trabajador/a, así como su sustitución con carácter preventivo antes de la caducidad prevista para los equipos de protección, correrá a cargo de la empresa.

Artículo 45. *Uniformidad (Ropa de Trabajo)*

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores las prendas de trabajo que se acuerde con la representación legal de los trabajadores. Dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todos los trabajadores/as y se facilitarán de forma acorde con la época del año que se entregue. Asimismo, cada seis (6) meses, como máximo, se efectuará una revisión de las necesidades del vestuario de prendas de trabajo, de cada uno de los trabajadores.

– Temporada de invierno:

○ Dos pantalones, dos camisetas manga larga, un jersey, un anorak, un par de botas/ zapatos (según servicio a realizar) y un gorro. También se establece la entrega de una chaqueta cada dos años.

– Temporada verano:

○ Dos pantalones, dos camisetas de manga corta y un par de zapatos/botas.

– Equipo de agua:

○ La empresa hará entrega de un equipo completo de agua (impermeable y botas de agua) que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio. No obstante, el trabajador/a deberá hacer entrega de los guantes antiguos antes de retirar los nuevos.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará durante la primera quincena del mes de octubre (para la de invierno) y durante la primera quincena del mes de Junio (para la de verano).

El color de las prendas de trabajo será determinado por la empresa en relación con las normas que se dicten por la Autoridad Municipal. El uniforme se complementará con equipamiento reflectante para mayor seguridad. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

En cuanto a aquellos trabajadores que cesen en la empresa, deberán devolver a ésta la ropa de trabajo que se encuentre en su poder, así como, en todo caso, el impermeable, los guantes y las botas de agua.

Artículo 46. *Dotación de los Vehículos*

Todos los vehículos del centro de trabajo irán provistos de botiquín sanitario, con útiles y material correspondiente. Dichos botiquines estarán en todo momento en perfectas condiciones técnicas e higiénicas. Deberán ser los trabajadores/as que, en caso de que sufran algún desperfecto, los que vía escrita lo comuniquen a la empresa.

CAPÍTULO VII **Derechos Sindicales**

Artículo 47. *Acción Sindical*

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas de desarrollo, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás normas.

Artículo 48. *Tablón de Anuncios*

La empresa habilitará un tablón de anuncios para que los delegados de personal o Comité de empresa, o las secciones sindicales puedan usarlo para el ejercicio de su actividad informativa. Los delegados sindicales responderán del buen uso del mismo.

Artículo 49. *Cuota Sindical*

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios a solicitud del sindicato del trabajador/a afiliado y previa conformidad siempre de éste.

CAPÍTULO VIII
Tratamiento de Datos
Obligación de Información
sobre Circunstancias Personales

Artículo 50. *Tratamiento de Datos*

El trabajador/a se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en nuestro sistema informático para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, ya sea propio de terceros con los que la empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

Artículo 51. *Obligación de Información sobre Circunstancias Personales*

El trabajador/a se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, el trabajador deberá comunicar a la empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

Artículo 52. *Deducciones*

Todas las cantidades fijadas en este convenio son brutas, corriendo por cuenta del trabajador/a las retenciones a cuenta del IRPF y aportaciones a la Seguridad Social y/o aquellas otras que las pudieran substituir en un futuro o, en fin, de nueva creación.

(Continúa en la página siguiente)

CAPÍTULO IX

Disposición Transitoria

Disposición Transitoria Primera

Para el ejercicio 2025, y sin que sirva de precedente, se establece una gratificación única (Plus Complementario), a tanto alzado, por importe de 510,00€ a abonar a cada uno de los trabajadores con contrato fijo a tiempo completo (con independencia de la categoría profesional) y que haya estado de alta en la empresa desde el 1 de enero de 2025 y durante todo el 2025.

En el supuesto de que un trabajador/a se haya incorporado a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2025, con un contrato fijo, este percibirá la parte proporcional atendiendo a dicha antigüedad (por ejemplo, si un trabajador inicia la relación laboral el 1 de julio de 2025, percibirá la cantidad de 255€ brutos). Si el tiempo es inferior al año, se abonará proporcionalmente a los servicios prestados.

En el supuesto de que el trabajador/a tenga un contrato fijo a tiempo parcial y haya estado de alta en la empresa desde el 1 de enero de 2025 y durante todo el 2025, se percibirá la parte proporcional, atendiendo a su jornada de trabajo (por ejemplo: si un trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo parcial del 40%, la cantidad a percibir sería de 204€ brutos).

En todos los casos, si el trabajador/a se desvinculara de la empresa por cualquier motivo (baja voluntaria, despido, etc.) antes del 31 de diciembre de 2025, la empresa procederá a descontar de la liquidación la parte proporcional desde la fecha de la desvinculación hasta el 31 de diciembre de 2025.

Dicha prima se ha abonado junto con el recibo de salarios del mes de septiembre 2025.

(Continúa en la página siguiente)

TABLAS SALARIALES 2025

Grup Professional	Salari Base	Plus Conveni	Complement Personal	Plus Tòxic i Perillositat	Plus Transport	Salari Mensual	Vacances	Paga Juny	Paga Desembre	Paga Beneficis	Total Anual
Capatàs	750,35	341,87	748,42	184,41	106,10	2.131,15	2.131,15	2.131,15	2.131,15	2.131,15	31.967,24
Oficial 1º	735,57	335,13	662,16	184,41	89,10	2.006,38	2.006,38	2.006,38	2.006,38	2.006,38	30.095,72
Oficial 52º	722,45	267,48	630,27	184,41	71,31	1.875,92	1.875,92	1.875,92	1.875,92	1.875,92	28.138,80
Conductor Recollida	742,92	338,48	716,38	184,41	96,72	2.078,91	2.078,91	2.078,91	2.078,91	2.078,91	31.183,72
Ajudant Conductor	710,06	265,47	508,87	184,41	49,88	1.718,69	1.718,69	1.718,69	1.718,69	1.718,69	25.780,34
Operari Deixalleria	703,03	262,85	326,39	164,66	39,32	1.496,26	1.496,26	1.496,26	1.496,26	1.496,26	22.443,84
Operari Neteja	703,03	262,85	326,39	164,66	39,32	1.496,26	1.496,26	1.496,26	1.496,26	1.496,26	22.443,84

Grup Professional	Hora Extra Normals	Hora Extra Festiva
Capatàs	23,91	33,47
Oficial 1º	22,51	31,52
Oficial 52º	21,09	29,47
Conductor RSU	23,14	32,40
Ajudant Conductor	19,28	27,00
Operari Deixalleria	16,79	23,51
Operari Neteja	16,79	23,51

Actes Puntuals	178,22€	(6 hores màxim)
Actes Puntuals Especials	356,43€	(6 hores màxim. Dies: 1 de gener; 6 de gener; Festa Major del municipi; 25 i 26 de desembre)

Barcelona, 2 de gener de 2026
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada